



REF: Expediente 17/2013 XXXXX (Inaplicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria de Hostelería de Navarra).

FECHA: 01 de Agosto de 2013

ASUNTO: Decisión

DECISIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS ADOPTADA EN EL PLENO CELEBRADO EL DÍA 01 DE AGOSTO DE 2013 EN RELACIÓN AL EXPEDIENTE 17/2013 DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE HOSTELERÍA DE NAVARRA, INCOADO POR LA EMPRESA XXXXX COMO CONSECUENCIA DE SU SOLICITUD FORMULADA AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN EL ART. 82.3 DEL ET y DEL REAL DECRETO 1362/2012 DE 27 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CONEXIÓN CON LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA DEL REAL DECRETO-LEY 5/2013, DE 15 DE MARZO (B.O.E. DEL 16)

Con fecha 05 de julio de 2013 tuvo entrada en esta Comisión escrito de solicitud y documentación anexa, presentada por D. xxxxx, en nombre y representación de la empresa **XXXXX**. conforme se acredita mediante la copia de escritura de poder adjunta, para que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82.3 del ET, y 19 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se tenga por iniciado el procedimiento y se decida sobre la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el **Convenio Colectivo del Sector de Industria de Hostelería de Navarra** en los términos expuestos en su petición sobre la base de las causas económicas indicadas en la misma.

En función de lo expuesto, y conforme a lo establecido en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 16 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se procede a actuar en el presente procedimiento con base a los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO: Como se ha expuesto, con fecha de 05 de julio de 2013 tuvo entrada en esta Comisión la solicitud formulada en nombre y representación de la empresa **XXXXX** para que se autorizase la inaplicación de las condiciones económicas y sobre jornada previstas en el convenio colectivo de referencia. Concretamente propone la transformación en variable del 10% del salario que se viene percibiendo por parte de los trabajadores y la ampliación de la jornada de trabajo en un 10%. El plazo de



aplicación se extendería hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio de Hostelería en Navarra y subsidiariamente, hasta el 31 de diciembre de 2015.

SEGUNDO: Junto a la solicitud planteada, se adjunta la siguiente documentación:

- Poder de representación y escritura de constitución de la Sociedad.
- Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.
- Actas de las reuniones mantenidas durante el período de consultas que se inician el 01/07/2012 y finalizan (acta de 24/07/2012) SIN ACUERDO.
- Acta de 01/08/2012 ante la Comisión Paritaria del Convenio SIN ACUERDO.
- Acta de Conciliación de fecha 20/08/2012 ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra SIN ACUERDO.
- Documentación acreditativa de la causa alegada.
- Listado de trabajadores afectados, categoría profesional y desglose por centros de trabajo.
- Indicación del Convenio Colectivo que se pretende inaplicar, señalando su fecha de publicación, así como su ámbito temporal

TERCERO: Con fecha 10 de julio de 2013 y, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 19 y 20 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se requirió por parte de esta CCNCC a la empresa solicitante, para que completase su solicitud inicial con la documentación que se señala en el oficio de referencia.

CUARTO: Con fecha 16 de julio se presentó por la solicitante, vía procedimiento electrónico, la documentación requerida por esta Comisión.

QUINTO: Con fecha 17 de julio de 2013 y, de conformidad con lo dispuesto en el art. 19.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se remitió a la representación legal de los trabajadores de **XXXXX**, la comunicación de inicio del procedimiento relativo al expediente 14/2013 para que se efectuaran las alegaciones que considerase oportunas.

SEXTO: Con fecha 17 de julio de 2013 se comunica por correo electrónico a los Vocales de la CCNCC la solicitud de inicio del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el Convenio Colectivo de la empresa de referencia. En la misma fecha se envió correo electrónico a los miembros de la



Comisión Permanente de la CCNCC, para que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 19.4 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, se pronunciasen sobre la conveniencia de la remisión del presente procedimiento al Pleno de la CCNCC para que se pronunciara sobre aquél, o bien se procediera a la designación de un árbitro. En las 24 horas siguientes, se reciben contestaciones mediante correos electrónicos de las diferentes partes integrantes de la Comisión Permanente en la CCNCC, electrónicos de las diferentes partes integrantes de la Comisión Permanente en la CCNCC sobre la idoneidad de llevarse a cabo en el Pleno de la Comisión (salvo CEOE, que entiende debería llevarse en el ámbito de la Comisión Permanente).

SÉPTIMO: Con fecha 18 de julio de 2013 se comunica por correo electrónico a los Vocales de la CCNCC, así como a los miembros de la Comisión Permanente, la decisión de resolver en el PLENO de la CCNCC la solicitud del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el Convenio Colectivo de la empresa de referencia.

OCTAVO: Con fecha 24 de julio de 2013 tuvo entrada en esta Comisión, escrito de alegaciones efectuadas por D^a xxxx , D^a xxxxx y D^a xxxxx, como representantes de los trabajadores de **XXXXXX**, dándose por reproducidas en este momento en aras al principio de economía procedimental.

NOVENO: Con fecha de 26 de julio de 2013 se comunica por correo electrónico a los Vocales de la CCNCC, así como a los miembros de la Comisión Permanente, la convocatoria para la reunión de la Comisión Permanente de la CCNCC el día 01 de Agosto de 2013, así como el informe realizado al efecto por los Servicios Técnicos de la CCNCC.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es competente para decidir sobre la solicitud que cualquiera de las partes pueda formularle sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo, siempre y cuando los procedimientos previstos en el mencionado precepto (consultas entre las partes; intervención de la Comisión Paritaria del convenio; procedimiento de solución extrajudicial de conflictos) no fueran aplicables o, en todo caso, cuando no hubieran solucionado la discrepancia.



En el asunto que nos ocupa, tramitado con el número de Expediente 17/2013, ha quedado acreditado, tal y como consta en los antecedentes, que la empresa **XXXXX**, tramitó la solicitud de inaplicación de condiciones salariales y de jornada establecidas en el **Convenio Colectivo del Sector de Industria de Hostelería de Navarra**, habiendo iniciado el preceptivo período de consultas con los representantes de los trabajadores que finalizó SIN ACUERDO; habiendo sometido con posterioridad la inaplicación a la Comisión Paritaria del Convenio, sin quedar nuevamente solucionadas las discrepancias planteadas; y por último, acudiendo a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, planteándose ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra la correspondiente mediación, finalizando igualmente SIN AVENENCIA.

Igualmente, la competencia de la CCNCC para la resolución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo de aplicación viene atribuida por el Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, en relación con la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (B.O.E. del 16)), que establece que *“si en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente real decreto- ley las Comunidades Autónomas no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma.”* Transcurrido dicho plazo y vista la ausencia de un organismo tripartito equivalente a esta CCNCC en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, la competencia para resolver las discrepancias antes señaladas se atribuye a esta Comisión Consultiva. Ello habida cuenta, en virtud del artículo 19.1 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, que el procedimiento ante esta CCNCC se inicia con fecha 05.07.2013 mediante solicitud de **XXXXXX** presentada por vía electrónica en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social”

Todo ello justifica la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de conformidad con lo dispuesto por el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio y demás disposiciones concordantes, para la adopción de la decisión en el plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia ante la Comisión cuando la solicitud se considerase completa o, en caso contrario, desde



la fecha en que se entendiera subsanada la solicitud inicial (en el caso que nos ocupa, el 16 de julio de 2013)

SEGUNDO: En reunión del Pleno de la CCNCC celebrado en fecha 1 de agosto de 2013, se trató la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo formulada por la mercantil **XXXXXX** en los términos descritos, poniéndose de manifiesto las siguientes posturas durante la fase de deliberación:

1. Por parte de la representación de los sindicatos **UGT y CC.OO** se manifestó:
 - a. La consideración de inconstitucionalidad del procedimiento y la intervención de la Administración, a través de la CCNCC o de la designación de un árbitro, para decidir sobre la inaplicación de un convenio colectivo; y como consecuencia, la inconstitucionalidad del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.
 - b. Incompetencia de la CCNCC para pronunciarse sobre la inaplicación del convenio de la empresa XXXXX Se considera que el procedimiento de inaplicación de convenio colectivo no se inicia con la solicitud ante la CCNCC sino con la apertura del período de consultas con la representación legal de los trabajadores. Como ésta tuvo lugar en fecha 01.07.2012, en base al principio de seguridad jurídica del art. 9.3 de la CE, la competencia de la CCNCC sólo se extendería a los convenios colectivos de ámbito superior a una Comunidad Autónoma.

*En base a lo anteriormente expuesto, **propone la inadmisión** de la pretensión de XXXXXX*

2. Por parte de la representación de la **Administración** se manifiesta:



- La CCNCC es competente para conocer de la solicitud planteada puesto que la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (B.O.E. del 16) se limita a señalar la posibilidad de acudir ante esta Comisión si no se hubiera constituido un órgano autonómico equivalente y no se hubiera llegado a un Acuerdo entre las partes. Esta opción no implica, por tanto, la vulneración de los principios de seguridad jurídica e irretroactividad consagrados en nuestra legislación.

- No obstante, coincide con la fundamentación emitida por los Servicios Técnicos de la CCNCC en su informe, en virtud del cual se propone la inadmisión de la solicitud efectuada por XXXXXX toda vez que se han excedido los límites temporales razonables para presentarla quedando de tal manera desvirtuado el objeto de la negociación del período de consultas inicial.

Por todo ello, **propone la inadmisión** de la pretensión de **XXXXXX**

3. Por parte de la representación de **CEOE y CEPYME** se manifiesta:

- Coincide con la valoración y fundamentación efectuada por los Servicios Técnicos de la CCNCC y propone por ello la inadmisión de la solicitud de la mercantil.

TERCERO: Tras un amplio debate en el que los diferentes vocales de la Comisión hicieron uso de la palabra para explicar, ampliar, e insistir en las posiciones que han quedado reflejadas y resumidas en el Fundamento anterior, se pusieron a votación las diferentes propuestas. La propuesta de la Administración fue estimada por unanimidad, si bien tanto UGT como CC.OO mostraron su disconformidad en lo referente a los motivos en los que se ha de motivar la inadmisión de la solicitud, remitiéndonos en este punto a lo expuesto en su manifestación de parte (Punto 1º del Fundamento Segundo).

CUARTO: La aceptación de la propuesta formulada por la Administración, descansó en el consenso mayoritario que estimó que esta CCNCC era competente para conocer de la tramitación del procedimiento de inaplicación planteado por **XXXXXX** sin que ello supusiera una vulneración de los principios de seguridad jurídica e irretroactividad consagrados en la legislación. Y todo ello porque la competencia de la CCNCC para la resolución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la



inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo de aplicación viene atribuida en el Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, en relación con la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (B.O.E. del 16)), que establece que *“si en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente real decreto- ley las Comunidades Autónomas no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma.”* Transcurrido dicho plazo y vista la ausencia de un organismo tripartito equivalente a esta CCNCC en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Asturias, la competencia para resolver las discrepancias antes señaladas se atribuye a esta Comisión Consultiva. Ello habida cuenta que en virtud del artículo 19.1 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, el procedimiento ante esta CCNCC se inicia con fecha 05.07.2013 mediante solicitud de XXXXXX presentada por vía electrónica en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Del mismo modo se consideró que la tramitación del procedimiento sustanciado ante esta CCNCC se había ajustado a los requisitos establecidos en el Real Decreto 1362/12, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Y en particular, con lo dispuesto en los arts. 19 y 20 del Real Decreto. En efecto, el Secretario de la CCNCC, en uso de sus competencias reglamentarias constató que la solicitud y documentación aportada no cumplía con los requisitos establecidos en el art. 20 del Real Decreto, por lo que de conformidad con el art. 19.2 del citado reglamento se requirió por parte de esta CCNCC a las empresas solicitantes, para que completasen su solicitud inicial con la documentación que se señala en el oficio de referencia; documentación que fue aportada por la representación de la mercantil con fechas 16 de julio de 2013 en esta CCNCC.

Igual consenso mayoritario se alcanzó sobre el motivo en que se fundamenta la inadmisión de la solicitud empresarial. El período de consultas, como se ha defendido por la jurisprudencia (por todas STS 30-06-2011) y por la doctrina judicial (por todas SAN 21-11-2012), es una manifestación típica de la negociación colectiva, cuya finalidad es tratar, al momento en que se comunica la intención de la empresa de proceder a la inaplicación del Convenio, sobre las causas motivadoras



de la solicitud y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consecución del acuerdo se constituye, de este modo, en el núcleo duro del procedimiento de consultas de los procedimientos de flexibilidad interna y también de flexibilidad externa. En principio, lo que hace la norma es autorizar a los sujetos legitimados a inaplicar ciertos contenidos convencionales "previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4". La remisión que hace el precepto no es una de carácter general al citado artículo o a los procedimientos que puedan crearse a su amparo, sino que se vincula de manera específica con la necesidad de desarrollar un periodo de consultas "en los términos" previstos por dicho precepto. Dichos términos tienen, en virtud de ello, carácter imperativo tanto para los supuestos de descuelgue convencional como en el ámbito de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. En consecuencia, lo dispuesto por el citado precepto en materia de duración del período de consultas y objeto del mismo, así como respecto de la exigencia en estos casos de una obligación de "negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo", resulta de obligado respeto para los convenios colectivos. El período de negociación, por tanto, no podrá tener una duración superior a quince días, y en el supuesto de que concluyese sin acuerdo, el artículo 82.3 ET prevé la posibilidad de que "cualquiera de las partes" someta la discrepancia a la comisión paritaria del convenio cuya inaplicación se pretende, añadiendo que ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días "a contar desde que la discrepancia le fuera planteada" para pronunciarse. Si tampoco se alcanzase un acuerdo satisfactorio, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del Estatuto.

De los datos obrantes en el expediente que está siendo objeto de análisis, se constata que la solicitud de inaplicación que se presenta ante esta CCNCC tuvo lugar el **05/07/2013**; que el período de consultas se inició el **01 de julio de 2012**, y tras celebrarse tres reuniones con la representación legal de los trabajadores, se da por finalizado el mismo el 24 de julio de 2012. Y que toda vez que no se alcanzó un acuerdo, se acude a la Comisión Paritaria y al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en fechas 01/08/2012 y 20/08/2012, finalizando ambas igualmente sin avenencia.

Es obvio que se han seguido todos los trámites legales que rigen el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un Convenio Colectivo. Pero resulta igualmente notorio y evidente, dado el transcurso del tiempo entre que se inicia el proceso de negociación y el momento en que se presenta la solicitud ante esta CCNCC, que las circunstancias que motivaron inicialmente la decisión empresarial de inaplicación -y que fueron objeto de análisis y debate en el período de consultas-, han podido variar y ser sustancialmente diferentes de las actuales



En este sentido, se entiende que el plazo que transcurre entre la finalización de las negociaciones y/o mediación ante el órgano de solución extrajudicial de conflictos y la presentación de la solicitud ante la CCNCC ha de ser razonable. Así lo ha entendido la propia jurisprudencia: el Fundamento Jurídico Séptimo de la Sentencia de la Audiencia Nacional 15/2013, de 28 de enero, dispone que uno de los cometidos de la CCNCC es el de “constatar si concurrían las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad exigidas entre las causas y la medida tomada...” En el caso de autos, la Audiencia Nacional entiende que no procede la inaplicación del convenio solicitada a la CCNCC debido a que “no se han producido alteraciones –en cuando a la causa económica- que justifiquen un sacrificio para los trabajadores.” Dado que la medida de inaplicación analizada se fundamenta, en el presente supuesto, en causas económicas, se entiende que no sería razonable la presentación de solicitud a esta CCNCC habiendo transcurrido 6 meses desde el inicio del período de consultas, ya que ello podría implicar un cambio sustancial de la situación económica de la empresa. Es decir, en el presente supuesto la conexión de funcionalidad se habría quebrado por el transcurso de siete meses, vaciándose de contenido el período de consultas. Durante las negociaciones se debe debatir sobre la propuesta de la empresa, la situación económica existente y la adecuación de la medida de inaplicación a la anterior. Si lo que se pretende es la efectividad de la medida de inaplicación deberá ajustarse lo más posible a la situación económica real de la empresa. Por esta razón, cuanto menor sea el tiempo transcurrido entre el desarrollo de las negociaciones y/o mediaciones previas y la presentación de la solicitud a la CCNCC, más ajustada podrá ser la medida de inaplicación planteada a la situación económica real y actual de la empresa. A fin de cuentas, las medidas de inaplicación introducidas por la Ley de la Reforma Laboral de 2012 tienen como objetivo último evitar despidos colectivos y su sentido será, por tanto, el de encontrar una fórmula o medida de ahorro ajustada a la situación económica de la empresa en cada momento.

En consecuencia, se entiende que la presentación de la solicitud a la CCNCC once meses después de que finalizara el arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra excede de los límites temporales razonables, quedando de tal manera desvirtuado el objeto de la negociación del período de consultas inicial.

Por todo lo expuesto, esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos adoptó por unanimidad, con la oposición de las organizaciones sindicales UGT y CC.OO en lo referente al motivo en que fundamentar la inadmisión de la solicitud empresarial, la siguiente

DECISIÓN



Primero.- Declarar que procede la inadmisión de la solicitud planteada en su día por la empresa XXXXX sobre inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio colectivo del Sector de Industria de Hostelería de Navarra por haber excedido los límites temporales razonables para presentar la solicitud quedando de tal manera desvirtuado el objeto de la negociación del período de consultas inicial.

Segundo.- Notificar esta Decisión a las partes interesadas en esta controversia.

Tercero.- Advertir a los interesados que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, la presente Decisión podrá ser objeto de recurso conforme al procedimiento, y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del indicado cuerpo legal.

Madrid, a 1 de agosto de 2013.

Vocal Asesor de la CCNCC
(art. 7.2 del RD1362/2012, de 27 de septiembre)